

# **PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN KELUARGA BERENCANA DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH**

**Hamlan Daly**

*hamlan.daly@yahoo.com*

*(Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako)*

## **Abstract**

*This research aims to: (1) provide description of competency, discipline, compensation personnel performance at regional office of women empowerment and family planning, Central Sulawesi Province; (2) know and analyze simultaneous effect of competency, discipline, compensation on personnel performance at regional office of women empowerment and family planning, Central Sulawesi Province; (3) know and analyze the effect of competency on personnel performance at regional office of women empowerment and family planning, Central Sulawesi Province; (4) know and analyze the effect of discipline on personnel performance at regional office of women empowerment and family planning, Central Sulawesi Province; (5) know and analyze the effect of compensation on personnel performance at regional office of women empowerment and family planning, Central Sulawesi Province. This research involves 55 personnel that have been determined using census method. The results of multiple linear regression show that competency, discipline, compensation simultaneously and partially perform positive and significant effects on personnel performance at regional office of women empowerment and family planning, Central Sulawesi Province.*

**Keywords:** *Competency, Discipline, Compensation, Personnel Performance.*

Sumber daya manusia mempunyai fungsi penting dalam menentukan kesuksesan ketika perusahaan menghadapi tantangan-tantangan globalisasi. Tantangan-tantangan tersebut terdiri dari pasar global yang semakin luas, daya saing sumber daya manusia di pasar global dan bagaimana menyiapkan sumber daya manusia untuk tugas-tugas dalam sebuah organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai empat fungsi operasional yang salah satunya adalah menilai dan mengembangkan sumber daya manusia, yang salah satu aktivitasnya adalah menilai kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu kompetensi pegawai. Hadari Nawawi (2006:166), mengatakan Kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki seorang atau setiap pekerja/karyawan (individu) untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan atau jabatan secara sukses (efektif,

efisien, produktif dan berkualitas) sesuai dengan visi dan misi organisasi/ perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin pegawai. Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Mangkuprawira (2007: 122) bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin karyawan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai

yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Sedarmayanti, 2007:15). Pegawai Negeri Sipil hendaknya menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan di suatu instansi atau lembaga pemerintahan dimana ia bekerja. Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan suatu instansi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi instansi tersebut untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Narmono, 2012).

Selain faktor kompetensi dan disiplin, faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kompensasi. Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji atau upah. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk konkret atas pemberian kompensasi. Untuk itu lebih jelasnya, kompensasi itu bukan hanya berupa gaji atau upah, tetapi ada hal-hal lainnya. kompensasi mempunyai arti yang luas, selain terdiri dari gaji, dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap.

Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah (BPPKBD) Provinsi Sulawesi Tengah merupakan salah satu instansi pemerintah yang tupoksinya adalah memberdayakan perempuan dan keluarga berencana dengan menumbuhkan kembangkan dan mendorong prakarsa, serta meningkatkan partisipasi swadaya perempuan dalam proses pembangunan serta tercipta hubungan yang seimbang dan selaras antara pelaksana kebijakan otonomi daerah pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana, seperti yang tercantum dalam UU No. 32 Tahun 2004.

Kompetensi pegawai pada kantor Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah (BPPKBD) Provinsi Sulawesi Tengah masih belum maksimal, dimana pada umumnya para pegawai masih belum bisa memaksimalkan kompetensi mereka dalam menyelesaikan pekerjaan, misalkan dalam melaksanakan pekerjaan biasa terjadi kesalahan dalam pembuatan pertanggungjawaban kegiatan, kemudian laporan hasil kegiatan kantor yang masing-masing dikerjakan oleh bidang masih terlambat, dengan menundah laporan hasil kegiatan akan berpengaruh pada perputaran UP (uang persediaan), pencairan uang untuk kegiatan selanjutnya menjadi lambat dan berdampak pada penyerapan anggaran. Melalui tim evaluasi Biro Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah telah mengevaluasi penyerapan anggaran baik keuangan dan fisik setiap program dan kegiatan seluruh SKPD yang ada bawah Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dengan kriteria evaluasi sebagai berikut: Garis Biru artinya realisasi keuangan dan fisik mencapai target dan waktu yang telah ditentukan, Garis Hijau artinya pelaksanaan kegiatan masih berjalan dan belum jatuh tempo, Garis Kuning artinya masih proses tender, Garis Merah artinya pelaksanaan kegiatan tidak mencapai target dan waktu yang telah ditentukan. Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah untuk tahun anggaran 2014 berada pada Garis Merah, artinya pelaksanaan kegiatan tidak mencapai target dan waktu yang telah ditentukan hal ini membuktikan kompetensi pelaksana kegiatan belum memadai sehingga Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah mengembalikan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah ke kas daerah.

Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan harus lebih diperhatikan, karena semakin baik disiplin

karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sulit bagi pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh karyawan bersangkutan. Berdasarkan hasil wawancara pada salah seorang pegawai di Kantor Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah (BPPKD) Provinsi Sulawesi Tengah, ada juga beberapa pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat pada waktunya seperti dalam membuat laporan kegiatan setiap bidang yang biasanya sudah lewat dari waktu yang ditentukan, dan ada beberapa kegiatan belum terlaksana hingga akhir tahun anggaran 2014 sehingga berdampak pada pengembalian uang kepada kas daerah.

Selanjutnya untuk faktor kompensasi pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah (BPPKBD) Provinsi Sulawesi Tengah masih ada beberapa kendala misalnya SK penunjukkan pegawai sebagai panitia dalam suatu kegiatan belum merata, disposisi mengikuti undangan kegiatan dari SKPD lain juga belum merata dan kegiatan-kegiatan dari Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia. Jika kegiatan tersebut dapat diikuti oleh seorang pegawai secara tidak langsung dapat menambah penghasilan selain gaji bulanan disamping itu juga pegawai akan mendapatkan pengalaman dan pengetahuan sehingga kompetensi meningkat. Hal ini jika terus dibiarkan akan menurunkan semangat kerja bagi para pegawai di Kantor BPPKBD Provinsi Sulawesi Tengah. Pemberian kompensasi dalam hal ini merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Berdasarkan fenomena ini, maka tujuan penelitian ini, yakni: 1) Mendeskripsikan gambaran kompetensi, disiplin, kompensasi

dan kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah; 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah; 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah; 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah; dan 5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

## **METODE**

Dasar penelitian ini adalah menggunakan penelitian Asosiatif. Dasar pertimbangan pemilihan ini karena penelitian ini bertujuan untuk menanyakan pengaruh antara dua variable atau lebih, dalam hal ini seberapa besar pengaruh kompetensi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah.

Sugiyono (2008: 18), penelitian kuantitatif dalam melihat pengaruh/ hubungan variable terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya terdapat variable independen dan variable dependen. Dari variable tersebut, selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variable independen (kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi) terhadap variable dependen (kinerja).

Populasi merupakan jumlah keseluruhan yang mencakup semua anggota yang diteliti (Istijanto, 2006: 109). Populasi

dalam penelitian ini mencakup keseluruhan Pegawai Negeri Sipil di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, dimana berdasarkan data pada kantor BPPKBD bahwa data pegawai berjumlah 58 orang. Sampel adalah bagian dari populasi yang diteliti (Arikunto, 1998:130). Mengingat populasi dalam penelitian ini memiliki berbagai karakteristik yang didasarkan pada tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) yang berbeda, maka penentuan dan penarikan sampel dilakukan dengan metode *Sensus*. Dengan metode tersebut diharapkan setiap anggota sub populasi kesempatan yang sama untuk menjadi sampel, oleh karena itu penulis mengambil seluruh populasi yang berjumlah 58 orang untuk dijadikan sampel penelitian.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti, yakni: 1) Observasi; 2) Wawancara; 3) Kuesioner; dan 4) Dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini, yakni 1) Analisis data deskriptif; 2) Analisis regresi ganda; 3) Uji asumsi klasik, terdiri dari Uji normalitas, Uji heterokedastitas dan Uji multikoleniaritas; dan 4) Uji hipotesis, terdiri dari Uji F dan Uji t (parsial).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### *Uji Asumsi Klasik*

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengetahui apakah model linear berganda yang digunakan pada penelitian ini memenuhi persyaratan seperti: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi dan Uji Heterokedastitas.

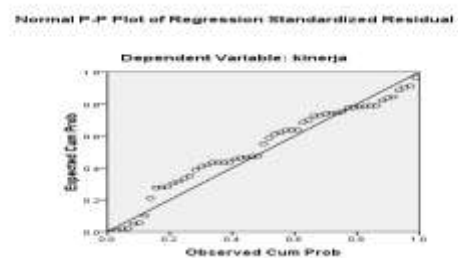
Adapun uji asumsi klasik adalah sebagai berikut:

#### 1. Uji Normalitas

Normalitas bertujuan mengkaji apakah dalam sebuah model regresi variable dependen (terikat), variable independen (bebas) atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jilka data tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika menyebar jauh dari diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dengan bantuan program statistik SPSS 16 hasil Uji Normalitas data dapat dilihat pada titik sebaran data yang dihasilkan dalam penelitian ini sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini adalah data normal, seperti diperlihatkan pada gambar berikut ini.



Gambar 1. Uji Normalitas

#### 2. Uji Multikolinearitas

Hasil Uji multikolinearitas dengan menggunakan *variance Inflation Factor* (VIF) seperti pada tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Multikolineritas**

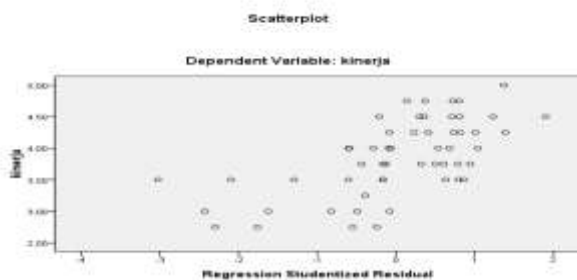
Nomor	Variabel Independen	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KOMPETENSI ( $X_1$ )	0,824	1,213
2	DISIPLIN ( $X_2$ )	0,926	1,080
3	KOMPENSASI ( $X_3$ )	0,790	1,265

Sumber: Data Primer diolah 2015

Tabel 1 tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF dari variabel-variabel independen dalam model regresi yang digunakan kurang dari angka 10 sedangkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak terdapat gejala multikolineritas.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Hasil uji asumsi *heterokedastisitas* dari model regresi yang terbentuk tersaji pada gambar berikut:



**Gambar 2. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**

Berdasarkan Gambar 2. terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini memberi makna bahwa persamaan regresi memenuhi asumsi *heteroskedastisitas*.

### *Analisis Regresi Linear Berganda*

Regresi Linear Berganda merupakan salah satu alat statistik Parametrik dengan fungsi menganalisis dan menerangkan keterkaitan antara dua atau lebih faktor penelitian yang berbeda nama, melalui pengamatan pada beberapa hasil observasi (pengamatan) di berbagai bidang kegiatan. Berkaitan dengan penelitian ini alat analisis Statistik Parametrik Regresi Linear Berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variable indeviden ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) terhadap variable dependen ( $Y$ ). Dalam konteks penelitian ini Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh kompetensi ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ), terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi tengah.

Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer SPSS For Wind Release 16,0 diperoleh hasil-hasil penelitian dari 55 orang responden dengan dugaan pengaruh kedua variabel independen (kompetensi, disiplin dan kompensasi) terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Perhitungan Regresi Berganda**

<b>Dependen Variabel Y = Kinerja Pegawai</b>				
<b>Variabel</b>	<b>Koefisien Regresi</b>	<b>Standar Error</b>	<b>T</b>	<b>Sig</b>
C = Constanta	1,621	0,263	6,157	0,000
X <sub>1</sub> = Kompetensi	0,235	0,064	3,643	0,001
X <sub>2</sub> = Disiplin	0,249	0,058	4,291	0,000
X <sub>3</sub> = Kompensasi	0,191	0,057	3,367	0,001
R-	= 0,778			
R-Square	= 0,605			
F-Statistik	= 25,986			
Adjusted R-Square	= 0,581			
Sig. F	= 0,000			

Sumber: Data Primer diolah 2015

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh model persamaan regresi dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = 1,621 + 0,235X_1 + 0,249X_2 + 0,191X_3$$

Persamaan diatas menunjukkan, variabel independen yang dianalisis berupa variabel (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub>.) memberi pengaruh terhadap variable independen (Y) model analisis regresi kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Dari persamaan diatas dapat dijelaskan:

- Untuk nilai constanta sebesar 1,621 berarti kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 1,621.
- Kompetensi (X<sub>1</sub>) dengan koefisien regresi 0,235 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara kompetensi dan kinerja pegawai. Artinya semakin baik kompetensi yang ada pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah maka akan semakin naik kinerja pegawai.
- Disiplin (X<sub>2</sub>) dengan koefisien regresi 0,249 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara disiplin dan kinerja pegawai. Artinya semakin disiplin pegawai yang ada pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan

Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah maka akan semakin naik kinerja pegawai.

- Kompensasi (X<sub>3</sub>) dengan koefisien regresi 0,191 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara kompensasi dengan kinerja pegawai. Artinya semakin baik kompensasi pegawai yang ada di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah maka akan semakin naik kinerja pegawai.

### **Pengujian Hipotesis**

Pada tahap ini akan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan *multiple regresion*, tujuannya adalah untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Sebagaimana diuraikan sebelumnya bahwa dalam penelitian ini ada 4 (empat) hipotesis yang akan diuji. Hasil pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

#### **1. Pengujian Hipotesis Pertama**

Uji simultan adalah sebuah pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen (X) yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y) berarti semua variabel bebasnya, yakni kompetensi (X<sub>1</sub>), disiplin (X<sub>2</sub>), dan kompensasi (X<sub>3</sub>), dengan variabel tidak bebasnya kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah yakni:

Dari Tabel 2 terlihat hasil uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai Adjusted R-Square = 0,581 atau = 58,10%. Hal ini berarti bahwa sebesar 58,10% variabel tidak bebas dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas, selebihnya variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Selanjutnya berdasarkan Tabel 2. dari hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung} = 25,986$  pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  atau  $\alpha < 0,05$ . Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $F = 0,000$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa: Kompetensi, disiplin dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah berdasarkan hasil Uji-F ternyata terbukti.

## 2. Pengujian Hipotesis Kedua, Ketiga dan Keempat

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya, sebagai berikut:

### a. Kompetensi ( $X_1$ )

Untuk variabel kompetensi, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,235, sementara tingkat signifikansi  $t$  sebesar 0,001. Dengan demikian nilai  $\text{sig } t < 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa: Kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan

Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

### b. Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Untuk variabel disiplin kerja, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,249, sementara tingkat signifikansi  $t$  sebesar 0,000. Dengan demikian nilai  $\text{sig } t < 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan demikian maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

### c. Kompensasi ( $X_3$ )

Untuk variabel kompensasi, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,191, sementara tingkat signifikansi  $t$  sebesar 0,001. Dengan demikian nilai  $\text{sig } t < 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan demikian maka hipotesis keempat yang menyatakan bahwa: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

## Pembahasan

### ***Pengaruh Kompetensi, Disiplin, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah***

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai melalui hasil wawancara pada salah seorang pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana bernama Aminudin, Sos yaitu kompetensi pegawai belum di implementasikan sesuai dengan bidang keserjanaan dari masing-masing pegawai, disiplin juga masih perlu pembenahan karena pegawai masih ada yang kurang masuk kantor ditandai dengan kehadirannya yang dapat dibuktikan dengan absen harian dan kompesansi juga belum di terapkan secara merata terhadap semua pegawai. Untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam proses transformasi dilakukan aktivitas pengembangan yang berhubungan dengan peran utama pemimpin, yaitu sebagai seorang pembentuk perubahan, konsultan bagi organisasi atau mitra kerja, perumus dan pengimplementasi strategi, manajer bakat, minat, dan kepemimpinan dan sebagai manajer asset dan pengendalian biaya. Tugas utama pimpinan dalam kondisi tersebut adalah mengarahkan dan mengatur program pelatihan, pendidikan

Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi merupakan salah faktor yang mempengaruhi kinerja. Beberapa penelitian sebelumnya sudah membuktikan bahwa ketiga variabel ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Pada hasil penelitian ini juga menunjukan ketiga variabel ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Ketiga variabel ini juga sangat ditekankan pada instansi Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

### ***Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah***

Sedarmayanti (2008: 126) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *oustanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik dari pada apa yang dilakukan penilai kebijakan. Faktor lain yang harus diperhatikan adalah perilaku.

Malthis dan Jackson (2006: 219) bahwa kompetensi adalah karakteristik-karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan kinerja yang meningkat dari individu-individu atau tim. Ada semakin banyak organisasi yang menggunakan beberapa segi analisis kompetensi. Tiga alasan utama organisasi menggunakan pendekatan kompetensi adalah: untuk mengomunikasikan perilaku yang dihargai di seluruh organisasi, untuk meningkatkan tingkat kompetensi di organisasi tersebut, dan untuk menekankan kapabilitas pegawai guna meningkatkan keunggulan kompetitif organisasional.

Hasil penelitian dilapangan menunjukan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Salah satu bentuk program pengembangan pegawai pada instansi Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan pegawai. Pendidikan dan pelatihan pegawai memberi kontribusi pada peningkatan produktivitas, efektifitas dan efisiensi organisasi. Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai harus diberikan secara berkala agar setiap pegawai terpelihara kompetensinya untuk peningkatan kinerja organisasi. Dasar pertimbangan instansi Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah



Provinsi Sulawesi Tengah dalam melaksanakan diklat untuk para pegawainya adalah pembinaan dan pengembangan karir pegawai yang bersangkutan, kepentingan promosi, tersedianya anggaran dan syarat-syarat pegawai yang mengikuti diklat. Untuk pemilihan pegawai yang diikutsertakan dalam diklat didasarkan pada kebutuhan organisasi, alasan peningkatan kinerja, kemampuan dan keterampilan pegawai, kepangkatan.

### ***Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah***

Dalam Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah diperlukan adanya sumberdaya manusia yang handal sebagai salah satu kunci pencapaian kinerja yang baik dalam rangka pencapaian *good governance*. Pada kenyataannya saat ini kualitas sumberdaya manusia yang ada masih sangat kurang yang dapat dilihat dari berbagai masalah yang ditemukan pada instansi ini salah satunya adalah pegawai yang kurang disiplin yang berakibat kurang optimalnya kinerja pegawai dan berpengaruh pada integritas Pegawai Negeri Sipil. Beberapa permasalahan mengenai kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil banyak kita temukan pada saat sekarang ini. Disiplin pegawai perlu untuk ditingkatkan dan dioptimalkan kembali untuk dapat meningkatkan hasil atau kinerja dan dalam rangka pencapaian *good governance*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi. Hal yang perlu diperhatikan dalam pencapaian kinerja yang tinggi adalah mengenai disiplin pegawai. Seseorang yang berhasil atau berprestasi biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Seseorang yang sehat dan kuat biasanya mempunyai disiplin yang baik, dalam arti ia mempunyai keteraturan di

dalam menjaga dirinya. Ciri utama dari disiplin adalah adanya keteraturan dan ketertiban.

Berbagai usaha perlu dilakukan Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah agar seluruh pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Pentingnya kerja Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi secara keseluruhan sangat tergantung kepada kinerja masing-masing pegawai secara perorangan. Idealnya adalah masing-masing pegawai mampu melaksanakan apa yang menjadi tugasnya dengan benar, sehingga semua berjalan sesuai dengan yang diharapkan, dan terciptalah pelayanan yang berkualitas.

### ***Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah***

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima pegawai atas hasil kerja pegawai tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada pegawai sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempat ia bekerja. Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap pegawai yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerja lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan, dan lain sebagainya.

Para pegawai mungkin akan menghitung-hitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Apabila pegawai merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat, maka dia dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang memberi kompensasi lebih baik. Hal itu

cukup berbahaya bagi perusahaan apabila pesaing merekrut/membajak pegawai yang merasa tidak puas tersebut karena dapat membocorkan rahasia perusahaan/ organisasi.

Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Kompensasi yang tinggi pada seorang pegawai mempunyai implikasi bahwa instansi memperoleh keuntungan dan manfaat maksimal dari pegawai yang bersangkutan karena besarnya kompensasi sangat ditentukan oleh tinggi/ rendahnya produktivitas kerja pegawai yang bersangkutan. Semakin banyak pegawai yang diberi kompensasi yang tinggi berarti semakin banyak pegawainya yang berprestasi tinggi. Banyaknya pegawai yang berprestasi tinggi akan mengurangi pengeluaran biaya untuk kerja-kerja yang tidak perlu (yang diakibatkan oleh kurang efisien dan efektifitasnya kerja). Dengan demikian pemberian kompensasi dapat menjadikan penggunaan Sumber Daya Manusia secara lebih efisien dan lebih efektif.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi, disiplin, kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana pegawai Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.
3. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

### Rekomendasi

Bertitik tolak dari kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Kompetensi secara individu hendaknya lebih ditingkatkan, dan pegawai diberikan kepercayaan dan dorongan untuk meningkatkan prestasi diri dengan jalan mengikuti pendidikan formal (Strata Satu, Strata Dua, dan Strata Tiga) dan non formal (Diklat, Workshop).
2. Disiplin yang ada dapat diperbaiki dan ditingkatkan melalui pemberian pujian kepada pegawai yang berprestasi dan mengingatkan kepada pegawai yang malas guna mewujudkan kinerja yang lebih baik.
3. Kompensasi di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah hendaknya mendapatkan perhatian dengan memberikan fasilitas berupa *financial* dan *non financial*.
4. Kinerja pegawai di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah hendaknya mendapatkan perhatian atas usaha, kemampuan dan peran pegawai dalam melaksanakan program dan kegiatan sehingga dengan demikian dapat memacu kinerja pegawai di lingkungan Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ketua Tim Pembimbing Prof. Dr. Anhulaila M. Palampanga, M.S. dan Anggota Tim Pembimbing Dr. Idris Asiz, S.E., M.Hum., yang telah banyak memberikan bantuan, nasehat, petunjuk dan arahan dalam penulisan jurnal ini.

## DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsini. 1998. *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi Keenam. Penerbit: Rineka Cipta.
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Malthis Robert L. dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Sepuluh, Terjemahan: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkuprawira Shafri dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Narmono, P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Cetakan Pertama. Penerbit: Gadjah Mada University Press
- Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: RefikaAditama.
- Sunarcaya. 2008. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur. Tugas Akhir Program Magister (TAPM)*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.